



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Departamento de Administração

Rafaela Leão Osorio

A RELAÇÃO ENTRE HÁBITOS DE VIDA SAUDÁVEIS E NÃO SAUDÁVEIS E O DESEMPENHO HUMANO NO TRABALHO

Brasília – DF

2015

Rafaela Leão Osorio

A RELAÇÃO ENTRE HÁBITOS DE VIDA SAUDÁVEIS E NÃO SAUDÁVEIS E O DESEMPENHO HUMANO NO TRABALHO

Monografia apresentada ao Departamento de Administração como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Professor Orientador: Dr., Rodrigo Ferreira

Brasília – DF

2015

Osorio, Rafaela Leão.

A relação entre hábitos de vida saudáveis e não saudáveis e o desempenho humano no trabalho / Rafaela Leão Osorio. – Brasília, 2015.

97 f. : il.

Monografia (bacharelado) – Universidade de Brasília, Departamento de Administração, 2015.

Orientador: Prof. Msc. Rodrigo Rezende Ferreira, Departamento de Administração

1. Desempenho humano no trabalho. 2. Hábitos de vida. I. Título.

Rafaela Leão Osorio

A RELAÇÃO ENTRE HÁBITOS DE VIDA SAUDÁVEIS E NÃO SAUDÁVEIS E O DESEMPENHO HUMANO NO TRABALHO

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília da aluna Rafaela Leão Osorio.

Rafaela Leão Osorio

Dr., Rodrigo Ferreira
Professor-Orientador

Titulação, Nome completo,
Professor-Examinador

Titulação, nome completo
Professor-Examinador

Brasília, 20 de novembro de 2015

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais, Ana Luiza e Osorio, por me ensinarem a importância do estudo, da determinação e da humildade.

Aos membros da área de Negócios da AD&M no ano de 2015 que me proporcionaram grandes alegrias e muito aprendizado.

Ao professor Rodrigo pela orientação e pelo exemplo.

RESUMO

Essa pesquisa teve como objetivo testar a diferença de nível desempenho humano no trabalho entre grupos que declaram possuir hábitos de vida saudáveis e não saudáveis e aqueles que declaram não possuir tais hábitos. Do ponto de vista social, a realização desse estudo é justificada pelo fato de dizer respeito ao desenvolvimento do indivíduo não apenas dentro, mas também fora do trabalho, ao mesmo tempo que a organização pública campo da presente pesquisa também pode prover melhores serviços à sociedade a partir dos resultados aqui encontrados. Ele também se justifica institucionalmente por se tratar de uma busca por fatores que podem ter influência no desempenho do colaborador, podendo potencializar seus resultados e, logo, os resultados da própria organização. Do ponto de vista acadêmico, a presente pesquisa se justifica por ser fazer necessária a investigação empírica de classes de variáveis que podem estar relacionadas aos resultados dos indivíduos no trabalho. Trata-se de uma pesquisa exploratória com abordagem quantitativa e delineamento correlacional. A amostra foi composta por 251 respondentes de uma instituição pública que preferiu não ser identificada. As duas variáveis observadas foram: hábitos e desempenho, sendo a primeira uma variável categórica dicotômica e a última uma variável contínua. Para identificar os hábitos, foram descritos, com base na literatura científica da área, itens que expressam hábitos típicos, associados a uma escala dicotômica (sim/não); para a descrição do desempenho, foi utilizado um questionário validado para o Brasil, de auto avaliação, com 30 itens associados a uma escala do tipo *Likert* de 11 pontos (0 a 10), divididos em 5 fatores. Para analisar os dados, foram utilizadas estatísticas descritivas (média, frequência, desvio padrão, entre outras) e o teste não paramétrico de Kruskal-Wallis. Como resultados, foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre grupos de indivíduos que declaram ter ou não hábitos, no que diz respeito ao seu desempenho no trabalho. Além disso, notou-se que, quando o hábito existente está relacionado a um desempenho superior, se tratava de um hábito saudável; quando o hábito presente se relacionava com um desempenho inferior, o hábito estava caracterizado como não saudável. Em termos de agenda, é sugerido o estudo de variáveis que antecedem o desempenho e a existência do hábito, testando modelos de moderação e/ou mediação, já que o estudo não relata relação causal entre ambos. Ao final, os limites da pesquisa são discutidos.

Palavras-chave: Desempenho Humano no Trabalho. Avaliação de Desempenho. Hábitos.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Perfil da Amostra:	20
Tabela 2 – Resultados Descritivos Fatores Desempenho:.....	27
Tabela 3 - Resultados Descritivos dos Itens Desempenho	45
Tabela 4 - Resultado Descritivo Hábitos: Tenho o hábito de ler livros	48
Tabela 5: Resultado Descritivo Hábitos: Tenho o hábito de praticar exercícios físicos.	48
Tabela 6: Resultado Descritivo Hábitos: Tenho o hábito de acompanhar noticiários	48
Tabela 7: Resultado Descritivo Hábitos: Tenho o hábito de pensar de forma pessimista	48
Tabela 8: Resultado Descritivo Hábitos: Tenho o hábito de me alimentar bem	48
Tabela 9: Resultado Descritivo Hábitos: Tenho o hábito de arrumar minha própria cama	48
Tabela 10: Resultado Descritivo Hábitos: Tenho o hábito de procrastinar	49
Tabela 11: Resultado Descritivo Hábitos: Tenho o hábito de pensar de forma otimista	49
Tabela 12: Resultado Descritivo Hábitos: Tenho o hábito de praticar crença religiosa	49
Tabela 13: Resultado Descritivo Hábitos: Tenho o hábito de fumar.....	49
Tabela 14: Resultado Descritivo Hábitos: Tenho o hábito de consumir bebida alcoólica	49
Tabela 15: Resultado Descritivo Hábitos: Tenho o hábito de ver televisão.....	50
Tabela 16: Resultado Descritivo Hábitos: Tenho o hábito de dormir cedo.....	50
Tabela 17: Resultado Descritivo Hábitos: Tenho o hábito de reclamar das coisas que acontecem comigo	50
Tabela 18: Resultado Descritivo Hábitos: Tenho o hábito de realizar planejamento semanal.....	50
Tabela 19: Resultado Descritivo Hábitos: Tenho o hábito de acordar tarde	50

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
1.1	Formulação do Problema.....	10
1.2	Objetivo Geral.....	10
1.3	Objetivos Específicos.....	10
1.4	Justificativas	11
2	REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1	Desempenho Humano no Trabalho.....	13
2.2	Desempenho no Trabalho e Variáveis Relacionadas	15
2.3	Escala de Avaliação de Desempenho	16
2.4	Hábitos.....	17
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	20
3.1	Tipo e descrição geral da pesquisa	20
3.2	Caracterização da Organização	21
3.3	População e amostra	21
3.4	Instrumento de pesquisa.....	22
3.4.1	Escala de Avaliação de Desempenho	22
3.4.2	Questionário de Identificação de Hábitos	24
3.5	Procedimentos de coleta e de análise de dados	25
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	26
4.1	Resultados Descritivos	26
4.2	Resultados Inferenciais.....	31
5	CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES	35
	REFERÊNCIAS.....	37
	Apêndice A – Questionário Hábitos.....	41
	Apêndice B – Resultados Descritivos.....	42
	Anexo A – Questionário Desempenho	49

1 INTRODUÇÃO

Vários acontecimentos históricos têm transformado a paisagem social da vida humana. Entre eles: uma revolução tecnológica centrada em torno das tecnologias de informação, telecomunicação e transporte, que surgiu na década de 1970; a interdependência das economias em escala global, introduzindo uma nova forma de relação entre economia, trabalho, Estado e sociedade; a desagregação do bloco soviético e as mudanças de políticas econômicas nas nações de regimes socialistas, pondo fim à guerra fria e a reestruturação profunda do capitalismo (CASTELLS; 2001). Com essas mudanças, a competitividade intensa entre organizações é um imperativo que exige novas alternativas de gestão em busca de sobrevivência (PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010).

Nesse sentido, uma das alternativas é a utilização da gestão de pessoas como vantagem competitiva. Segundo Dessler (2003), a força de trabalho dá a qualquer empresa seu verdadeiro poder competitivo. As organizações precisam criar ações que valorizem seus funcionários e dar condições para o seu desempenho e desenvolvimento (PASCHOAL; TAMAYO, 2008). De acordo com Bendassolli (2002), o desempenho humano no trabalho é um tema de grande impacto tanto prático como acadêmico. No que tange ao lado prático, o desempenho é considerado um dos principais *inputs* que geram valor para indivíduos e organizações, ao lado do bem estar e da satisfação. No que tange ao ponto de vista acadêmico, o desempenho é visto como uma categoria micro comportamental capaz de integrar diversas dimensões psicossociais, como as individuais, a interpessoal e a situacional.

Existem inúmeros estudos a respeito do desempenho no trabalho, porém, a literatura científica da Psicologia Organizacional e da Administração enfatizou nas últimas décadas sua dimensão avaliativa (CAMPBELL et al., 1993; SONNENTAG et al., 2002). Isso significa que grande parte dos estudos a respeito do desempenho humano no trabalho estão mais voltados à sua mensuração por meio da criação de ferramentas de avaliação do que para a identificação de modelos substanciais de gestão do desempenho, entendido como um processo no qual a avaliação é apenas um dos componentes (CAMPBELL, 1993). Ainda de acordo com Bendassolli (2002), é desproporcional a quantidade de estudos voltados para a definição de desempenho

e suas dimensões e de estudos voltados ao desenvolvimento de métricas de avaliação do desempenho.

Nesse contexto, a pesquisa não tem como objetivo apresentar uma definição de desempenho e suas dimensões, ou mesmo criar uma métrica de avaliação do desempenho, mas sim levantar o questionamento em relação a uma variável que pode ou não o afetar: hábitos de vida que o sujeito tem fora do trabalho. O estilo de vida moderno promove desafios diários como proteger-se da violência urbana, equilibrar as finanças, conseguir e manter o emprego. Desse modo, há necessidade do ser humano buscar hábitos, dentro e fora do trabalho, que promovam a sua integridade física, emocional e social (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008).

Estudos feitos na década passada (CALLAGHAN, 2004; BLAIR, 2009; DUBBERT, 2002) mostram que, ao adquirir o hábito de praticar exercícios físicos, por exemplo, indivíduos passaram a ter mais facilidade em adquirir outros hábitos saudáveis como ter uma alimentação melhor bem como uma maior produtividade no trabalho. Outro estudo (LAYARD, 2005) aponta que famílias que tem como costume jantar unidas, educam seus filhos com maiores chances de aptidão para a realização de tarefas de casa, maior controle emocional e mais confiança.

Nesse sentido, o presente trabalho buscou observar se existe alguma relação entre a existência de hábitos diversos, tanto saudáveis como não saudáveis, e o desempenho do indivíduo no trabalho. O estudo buscou também evidenciar se existe uma relação entre os hábitos e o desempenho, sem explicar ou estudar as razões para tal ou os motivos que levam o indivíduo a possuir ou não determinado hábito e/ou desempenho.

Para tanto, esse trabalho é dividido em cinco partes: em um primeiro momento será feita a Introdução, contextualizando o tema a ser estudado e apresentando os objetivos da pesquisa; após, será apresentado o referencial teórico, que traz os conceitos envolvidos na pesquisa, como hábito, e desempenho humano no trabalho; na terceira parte é apresentado o método proposto para a realização da pesquisa, o detalhamento da amostra a ser utilizada e do setor escolhido para a aplicação, além do instrumento de pesquisa e os procedimentos de coleta de dados. Na quarta parte são apresentados os resultados e feitas discussões a respeito. Por fim, é feita uma conclusão.

A seguir, a pergunta de pesquisa e os seus objetivos estão descritos.

1.1 Formulação do Problema

Tendo como base o contexto apresentado, o questionamento que deu origem a esse trabalho foi: há diferença de desempenho humano no trabalho entre grupos de indivíduos que declaram possuir hábitos de vida saudáveis e não saudáveis e aqueles que declaram não possuí-los?

1.2 Objetivo Geral

Testar a diferença de desempenho humano no trabalho entre grupos que declaram possuir hábitos de vida saudáveis e não saudáveis e aqueles que declaram não possuir tais hábitos.

1.3 Objetivos Específicos

Para responder ao problema de pesquisa foram criados objetivos específicos que dizem respeito aos meios necessários para se atingir o objetivo geral. São eles:

- Descrever o desempenho humano no trabalho de uma amostra de interesse;
- Descrever hábitos de vida saudáveis e não saudáveis existentes na rotina de indivíduos de uma amostra de interesse.
- Testar e discutir se existem diferenças significativas de desempenho no trabalho entre grupos que possuem e não possuem hábitos de vida saudáveis e não saudáveis.

1.4 Justificativas

Os estudos nas áreas da Psicologia e Administração tem evidenciado a preocupação das organizações com a valorização de seus colaboradores, e com a criação de condições para seu bom desempenho e satisfação (PASCHOAL, TORRES, PORTO, 2010). Do ponto de vista social, a realização desse estudo é justificada pelo fato de dizer respeito ao desenvolvimento do indivíduo não apenas dentro, mas também fora do trabalho. Parte-se do pressuposto de que existe uma busca constante por parte das organizações por melhoria de desempenho e crescimento individual tanto no trabalho como na vida pessoal. Além disso, o presente estudo pode fornecer importantes insumos para que a organização campo de pesquisa atue na melhoria dos serviços prestados à sociedade, o que reforça a causa social do estudo proposto.

Do ponto de vista institucional, tendo como ponto de partida que um dos objetivos de uma organização é maximizar recursos (FRIEDMAN, 1971), e sabendo que seus resultados são potencializados com um melhor desempenho de seus funcionários, o presente estudo se justifica por se tratar de uma busca por fatores que têm influência no desempenho do colaborador, podendo potencializar seus resultados e, logo, os resultados da própria organização.

Por fim, do ponto de vista acadêmico, de acordo com Nielsen (2006), o estado da arte em desempenho humano no trabalho sugere que é necessária investigação empírica das classes de variáveis que podem estar relacionadas aos resultados dos indivíduos no trabalho. Estudos voltados a identificação de modelos substanciais de desempenho vem apresentando evidências a respeito da relação entre variáveis psicológicas e o desempenho no trabalho, sendo essas variáveis investigadas em nível individual (COELHO JR; BORGES-ANDRADE, 2011).

Nesse sentido, no que tange ao conhecimento acadêmico, o estudo feito pode contribuir para a literatura sobre desempenho, fornecendo subsídios teóricos a respeito de uma variável que pode ter influência no desempenho no trabalho, sendo essa uma temática pouco explorada. Em breve levantamento sistemático da literatura, pôde-se notar que são escassos os estudos que abordam a relação entre hábitos de vida e desempenho humano no trabalho, sendo que, na literatura brasileira, o tema é virtualmente não explorado, tanto na Administração como na Psicologia.

É nesse contexto brevemente problematizado que o presente trabalho se insere e se justifica. A seguir, será apresentado seu Referencial Teórico.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo tem como objetivo conceituar as variáveis envolvidas na pesquisa, de modo a embasar teoricamente o estudo. Para tal, serão abordados os conceitos das seguintes variáveis: Desempenho humano no trabalho, Desempenho no Trabalho e Variáveis Relacionadas, Escala de desempenho no trabalho e Hábitos.

2.1 Desempenho Humano no Trabalho

Antes de conceituar desempenho humano no trabalho é importante apresentar um conceito mais amplo, do qual esse é interdependente: o desempenho humano em si. De acordo com Bateson (1972), o comportamento humano não é um evento discreto, ou seja, não é uma ação isolada no ambiente. Ele é uma cadeia de ações articuladas e que só ganham sentido conforme são apresentadas em um contexto em que certas regras são respeitadas. Nesse sentido o desempenho pode ser conceituado como o conjunto de comportamentos ou ações que exibimos em situações determinadas, dependendo da nossa compreensão do que é esperado. Essa compreensão, porém, está associada a regras e a um enquadre que nos permite reunir comportamentos articulados que se tornam interdependentes entre si. Dessa forma, o desempenho depende da nossa compreensão acerca das variáveis envolvidas em determinada situação ou interação social.

Na literatura sobre desempenho humano no trabalho, existe um consenso em relação a seu significado. O desempenho no trabalho é tido como um constructo comportamental, ou seja, é um conjunto de ações ou uma ação que quando realizadas pelo indivíduo contribuem para o alcance dos objetivos organizacionais relevantes (CAMPBELL et al., 1993; SONNENTAG; FRESE, 2002). De acordo com Bendassoli (2012), os graus de proficiência dessas ações podem ser mensurados, sendo esse o principal foco da literatura existente atualmente sobre desempenho.

Para a conceituação de desempenho é importante deixar claro que seu significado é distinto de resultado e eficiência, pois estes são influenciados por fatores mais amplos que fogem ao controle do indivíduo (BENDASSOLI, 2012). Um

pressuposto sobre o constructo desempenho é seu caráter multidimensional (SONNENTANG; FRESE, 2002), o que significa que, por ser um conjunto de ações que envolve inúmeras interações, o desempenho não pode ser tratado a partir de uma medida global ou de fatores isolados. De acordo com Bendassoli (2012) na literatura de desempenho são frequentemente citadas duas dimensões de desempenho: desempenho de tarefa e desempenho contextual. O desempenho de tarefa diz respeito à proficiência do indivíduo em questões técnicas do cargo ou ocupação (CAMPBELL et al., 1993).

Em cada cargo, delimitado por fronteiras técnicas específicas (fundadas na divisão do próprio conhecimento científico e nas profissões), pode-se ver um conjunto de tarefas necessária para a obtenção dos resultados almejados. As ações humanas que suportam tais tarefas são, portanto, denominadas de desempenho de tarefa. (BENDASSOLI, 2012, p.173).

Já o desempenho contextual trata do que foge ao desempenho da tarefa, ou seja, questões relacionadas ao apoio ao ambiente organizacional, social e psicológico (BENDASSOLI, 2012).

De acordo com Borges e Mourão (2013) o trabalho é uma atividade orientada para um fim, ou seja, é direcionado. Primeiramente tem sua orientação voltada para o próprio indivíduo, depois para um objeto e por fim para os outros. As autoras definem trabalho como uma atividade com um objetivo específico que pode gerar um resultado que não seria realizado se não houvesse a intervenção do sujeito, ou seja, o trabalho.

Nesse sentido, o sujeito, ou seja, o trabalhador, é um agente – ele exerce sua força (física intelectual, volitiva, etc) na matéria a fim de que ela assuma uma forma por ele pensada e que será depois endereçada a outro como produto ou serviço em um mercado ou uma sociedade. Se o trabalho é uma atividade orientada para um fim ou um objetivo, então, o desempenho no trabalho também o é. (BORGES; MOURÃO, 2013, p.56).

Sendo assim, o desempenho, neste caso, é tido como um conjunto de comportamentos com um propósito de transformação de algo, buscando a geração de valor (BORGES; MOURÃO, 2013). Conforme Campbell (1999):

Desempenho no trabalho é definido como comportamento ou ação que é relevante para os objetivos da organização, e que pode ser mensurado em termos de nível de proficiência (ou de contribuição aos objetivos) que é representado por uma ação particular ou conjunto de ações.

Em complemento aos conceitos apresentados acima, DeNisi (2000) conceitua desempenho como tendo sua natureza plural, sendo multicausal e composto por

fatores tanto de ordem individual como de contexto e organizacional. De acordo com ele, os fatores contextuais podem influenciar o modo de agir dos indivíduos e assim impactar em seu trabalho.

Com os diferentes conceitos apresentados, conclui-se que o desempenho no trabalho diz respeito ao conjunto de ações que, aplicadas e realizadas em prol do alcance de algum objetivo específico, colaboram com o resultado da organização e com sua razão de existência, podendo esse desempenho ser mensurado em relação ao nível de proficiência.

2.2 Desempenho no Trabalho e Variáveis Relacionadas

De acordo com DeNisi (2000) o conceito de desempenho é de natureza plural, sendo multicausal e constituído por fatores de ordem individual, de contexto e organizacional. Nesse sentido, fatores contextuais podem influenciar o modo de agir dos indivíduos, impactando em seus resultados no trabalho. Existem evidências empíricas que sugerem que variáveis de contexto são capazes de prever ou então estarem relacionadas a desempenho (BRANDAO, 2008; COELHO JR., 2009; DERUE; MORGESON, 2007; MORGESON; HOFFMANN, 1999). Para Hodgkinson e Healey (2008) um dos objetivos de estudo da Psicologia no que tange à investigação do desempenho humano no trabalho refere-se à análise das crenças sobre dimensões psicológicas de variáveis antecedentes a desempenho, tais como satisfação no trabalho e percepção de suporte à aprendizagem, por exemplo. Em complemento a isso, conforme Coelho Jr e Borges-Andrade (2011):

Desempenho está condicionado a um conjunto de fatores relacionados ao contexto de trabalho do indivíduo (condições sociais, culturais e relativas ao posto de trabalho do indivíduo) e relaciona-se a qualidade e quantidade de trabalho realizado, bem como ao custo e tempo despendidos na sua execução. Abrange fatores de eficiência (meios ou processos) e eficácia (resultado efetivo) no âmbito da organização.

É possível observar que existem na literatura estudos que buscam identificar preditores contextuais de desempenho no trabalho, tais como satisfação e suporte a aprendizagem, e também preditores individuais, sendo esses com foco em características individuais como personalidade, raciocínio, criatividade, comprometimento, percepção de estilos de liderança e participação em tomadas de decisão (COELHO JR, 2009). Neste contexto, o presente trabalho parte do

pressuposto de que os hábitos de vida podem estar relacionados ao desempenho humano no trabalho. Em função do que é referendado na literatura da área, é pertinente investigar se, entre as variáveis individuais relacionadas a desempenho, os hábitos de vida do indivíduo constituem-se como importantes.

2.3 Escala de Avaliação de Desempenho

A avaliação de desempenho é um dos temas mais estudados na área de gestão de pessoas e estudos organizacionais. Porém, de acordo com Coelho Jr. e Borges Andrade (2010) poucas medidas validadas são encontradas na literatura da área. Nesse contexto, Coelho Junior, Borges-Andrade, Seidl e Pereira (2010) desenvolveram uma medida de Auto Avaliação de Desempenho no trabalho validada psicometricamente e apresentada no artigo “Validação Psicométrica de Medida de Auto-Avaliação de Desempenho no Trabalho”, estudo apresentado no XXXIV Encontro da ANPAD. A escala validada foi elaborada pautando-se na percepção do próprio indivíduo em relação a seu resultado no trabalho, sendo levados em consideração os processos (eficiência) e os produtos (eficácia) referentes a ele.

A coleta de dados para a validação se deu de forma presencial em uma Instituição de Segurança Pública do Distrito Federal, com uma amostra de 251 pessoas. A escala conta com 30 itens que, em geral tratam da avaliação de desempenho referente as tarefas de natureza administrativa, operacional e técnica. De forma mais específica, os indicadores estão relacionados a custos, cumprimento de prazos, planejamento da ação, otimização de tempo, visão sistêmica, postura profissional, grau de esforço para execução da ação e busca por novas formas de executar o trabalho, sendo estes divididos entre cinco fatores: Regulação do Desempenho; Restrição ao Desempenho; Grau de Esforço e Conhecimento da Tarefa; Execução, Monitoramento e Conhecimento da Tarefa; Autogerenciamento de Desempenho. Os itens apresentados foram levantados a partir de exaustiva análise da literatura em comportamento organizacional relativos a avaliação de desempenho no trabalho. A escala vai de 0 (discordo totalmente) a 10 (concordo totalmente), de modo que indivíduo só pode marcar um ponto da escala que melhor represente sua opinião.

2.4 Hábitos

Mesmo na literatura científica, e especialmente desde o surgimento do behaviorismo, existe uma certa ambiguidade na definição do conceito de hábito (HODGSON, 2004). Para alguns economistas como Veblen (1919), o hábito é uma propensão ou capacidade adquirida que pode ou não ser expressada no comportamento (HODGSON, 2004). O comportamento repetido é importante para o estabelecimento de um hábito, mas hábito e comportamento não são a mesma coisa. Se adquirimos um hábito não necessariamente o utilizamos a todo tempo. O hábito é uma propensão a se comportar de uma maneira particular em contextos específicos. Para um dos líderes da escola pragmática da filosofia e também psicólogo, James (1892) “habit is thus the enormous fly-wheel of society, its most precious conservative agent” ou seja, para ele o hábito é um agente importante no desenvolvimento da sociedade.

De forma semelhante, os sociólogos Thomas e Znaniecki (1920) criticavam o uso do termo hábito para indicar qualquer uniformidade do comportamento. De acordo com eles, o hábito é uma tendência a repetir uma mesma ação em contextos materiais similares. Também tratando o hábito como uma propensão, McDougal (1908) descreveu hábitos adquiridos de ação e pensamento como molas de ação, ou seja, ele descreve o hábito como uma fonte de impulso ou força motriz. Ele enfatiza a diferença entre disposição para a ação e comportamento em si, sendo contra o behaviorismo na Psicologia. Em complemento a isso, o filósofo da escola pragmática e psicólogo Dewey (1922, p.42) acredita que “O uso do hábito é amplamente inconsciente. Hábitos são repertórios de comportamento potencial submerso, eles podem ser acionados ou reforçados por um estímulo ou contexto apropriado.”

A concepção de hábito como uma propensão ou disposição também é defendida por autores mais modernos como Camic (1986), Margolis (1994), Murphy (1994) e Kilpinen (2000). Além destes, psicólogos contemporâneos como Wood (1998), Wood et al. (2002) também adotam um conceito similar. Os hábitos são socialmente adquiridos, não transmitidos geneticamente. O conceito se difere do termo instinto, que é tido como um instrumento para se lidar com mudanças e circunstâncias complexas ou imprevisíveis. O ser humano desenvolveu a capacidade de adquirir hábitos concomitantemente com a evolução do aparato cultural, de modo

que soluções adaptativas para os problemas de sobrevivência poderiam ser preservadas e passadas através de gerações (VEBLEN, 1914; RICHERSON; BOYD, 2001; HODGSON, 2004).

Hodgson (2004) vai além e defende que o hábito é essencial a qualquer aprendizado ou desenvolvimento de habilidades. Para se adquirir conhecimentos e habilidades é necessário, por exemplo, saber resolver um problema e identificar rapidamente os meios de lidar com ele, de modo que a experiência e a intuição são cruciais e devem ser fundamentados em hábitos de pensamento ou comportamento adquirido, de modo a identificar os aspectos cruciais à situação ou respostas para o problema. Para o autor, todo tipo de habilidade, desde conhecimento matemático, capacidade de tocar um instrumento ou o domínio de determinada língua dependem de hábitos. Os hábitos são um meio de evitar a reflexão sobre cada detalhe, para que os níveis mais deliberativos da mente sejam utilizados para questões mais estratégicas. Se todos os detalhes fossem necessariamente objeto de deliberação consciente, a mente seria sobrecarregada e paralisado por minúcias.

Em complemento aos conceitos apresentados, Bargh (1989) considera o hábito um comportamento automático direcionado ao alcance de um objetivo. De acordo com o autor, os hábitos são uma ponte entre um objetivo e ações que são importantes para seu alcance. O objetivo não precisa ser necessariamente algo consciente que o indivíduo almeja. Duhigg (2012) identifica o hábito como sendo formado por uma deixa que cria uma ação que se dá em busca de uma recompensa, e esse ciclo é retroalimentado pelo anseio por essa recompensa novamente. A recompensa seria o objetivo de Bargh (1989), ou seja, pode se tratar de uma recompensa que o indivíduo fornece a si próprio, podendo ela ser física ou mental. Na literatura nacional encontramos o conceito de Cabral e Nick (1996) “Hábito é um padrão de reação adquirido por aprendizagem social, relativamente estável, facilmente evocado e difícil de eliminar.”

Pesquisas mais recentes a respeito do conceito de hábito mostram, ainda, que ele pode ser compreendido como um constructo mental e não apenas como um comportamento frequente (VERPLANKEN, 2006). Ou seja, ele não precisa necessariamente estar relacionado à ação, podendo ser observado também em pensamentos.

É nesse contexto que fica clara a possibilidade de hábitos de vida poderem estar relacionados (positiva ou negativamente) ao desempenho humano no trabalho.

Sendo o hábito uma condição para a apreensão de conhecimentos e habilidades, o desempenho, por também ser predito pela aplicação de conhecimentos e habilidades no trabalho, pode ser afetado nesse processo. Como foi dito, este estudo buscou identificar a correlação existente entre a presença de hábitos saudáveis e não saudáveis no indivíduo e seu desempenho no trabalho.

A Organização Mundial de Saúde define saúde “como o completo estado de bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade.” (OMS, 1998). Logo, o estudo adotará como hábitos saudáveis todos e quaisquer hábitos que contribuam de alguma forma para o bem-estar físico, mental e social do indivíduo. Em contrapartida, hábitos que não contribuam para algum desses tipos de bem-estar, serão tidos como hábitos não saudáveis, assim como os hábitos que contribuam para o desenvolvimento de alguma doença ou enfermidade.

Para fins de realização da pesquisa, foram delimitados como hábitos saudáveis: ler livros, praticar exercícios físicos; acompanhar noticiários; dormir cedo; se alimentar bem; arrumar a própria cama; realizar planejamento semanal de atividades; pensar de forma otimista; praticar crença religiosa. Como hábitos não saudáveis, foram escolhidos: fumar; ingerir bebida alcoólica; ver televisão; pensar de forma pessimista; reclamar; procrastinar¹; acordar tarde. A categorização dos hábitos entre saudáveis e não saudáveis foi feita também por meio de estudo da literatura da área (HAAGA, 1991; HOFMANN; RAUCH; GAWRONSKI, 2007; MURAVEN; COLLINS; SHIFFMAN; PATY, 2005; OLDS; MAHER; MATRICCIANI, 2011; FEITOSA; PONTES, 2008; CALLAGHAN, 2004; BLAIR, 2009; DUBBERT, 2002).

Não foram encontrados instrumentos disponíveis que mensurem a existência dos hábitos individuais, por isso, foi proposta uma medida categórica binária (sim / não) para medir a existência de hábitos na amostra de interesse. Os itens do questionário de hábitos foram desenvolvidos tendo por base a literatura científica da área, que referenda comportamentos típicos de certos tipos de hábito (WOOD; TAM; WITT, 2005; WOOD; QUINN; KASHY, 2002).

¹ Deixar para outro dia, ou para um tempo futuro, por motivos repreensíveis; adiar; delongar, demorar, retardar; usar de delongas (MICHAELIS, 2009)

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Neste capítulo são apresentados os métodos e técnicas utilizados para que os objetivos propostos possam ser alcançados. Ele se subdivide nas seguintes seções: tipo e descrição geral da pesquisa, caracterização da organização, participantes do estudo, caracterização do instrumento de pesquisa e descrição dos procedimentos de coleta e análise de dados.

3.1 Tipo e descrição geral da pesquisa

A pesquisa em questão é classificada, primeiramente, como uma pesquisa exploratória, pois diz respeito a um tema pouco estudado. De acordo com Gil (2007) a pesquisa exploratória tem como objetivo construir hipóteses, tornando o problema mais explícito e proporcionando maior familiaridade com este. Além disso, o estudo busca encontrar relações e descrever características de um fenômeno específico, nesse caso, a correlação entre hábitos individuais e desempenho. Gil (2008) conceitua uma pesquisa correlacional como aquela que descreve características de uma população ou fenômenos determinados para então relacioná-las, além de ter como peculiaridade a utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como questionário e observação sistemática. Sendo assim, o presente estudo é classificado como uma pesquisa exploratória e correlacional.

Trata-se, ainda, de um estudo de campo, com abordagem quantitativa. Fonseca (2002) afirma que a pesquisa quantitativa se cerca de objetividade.

Tendo como influência o positivismo, considera que a realidade só pode ser compreendida com base na análise de dados brutos recolhidos com o auxílio de instrumentos padronizados e neutros. A pesquisa quantitativa recorre à linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno, as relações entre variáveis, etc. (FONSECA, 2002, p.20).

Silvia e Menezes (2001) afirmam que na pesquisa quantitativa tudo pode ser quantificável. Para tal, o uso de técnicas estatísticas tais como percentagem, media, moda, mediana, desvio padrão, correlação, entre outras, se faz necessário. O recorde temporal da pesquisa é transversal, pois os dados foram coletados em apenas um momento.

3.2 Caracterização da Organização

O campo escolhido para a aplicação da pesquisa foi uma instituição pública, devido unicamente à facilidade de acesso à organização, que se mostrou aberta a aplicação da pesquisa. A instituição preferiu não ser identificada.

3.3 População e amostra

O questionário da pesquisa foi enviado para todos os funcionários da organização, totalizando aproximadamente 1.800 pessoas. A taxa de retorno foi de 14%, consolidando a amostra considerada válida de 251 respondentes. Portanto, a escolha do grupo amostral se deu por conveniência e acessibilidade. O perfil dos respondentes é apresentado na Tabela 1.

Tabela 1 - Perfil da Amostra

		Frequência	%	Média	Desvio Padrão
Sexo	Masculino	91	36,3		
	Feminino	160	63,7		
Idade				36,93	8,46
Escolaridade	Superior Incompleto	15	6,0		
	Superior Completo	103	10,9		
	Pós Graduação Latu	117	46,4		
	Senso	15	6,0		
	Mestrado				
Cargo	Analista	111	45,1		
	Técnico	115	54,9		
Unidade	Área Meio	132	52,6		
	Área Fim	119	47,4		
Tempo de Instituição				6,78	6,68

Fonte: dados da pesquisa

Como evidenciado na tabela, a média de idade da amostra foi de 36,93 anos, com desvio padrão de 8,47 anos (mínimo: 21; máximo: 62). Em relação ao sexo, a

amostra foi composta por 160 (63,7%) mulheres e 91 homens (36,3%). Quanto ao nível de escolaridade, 15 (6%) respondentes possuem ensino superior incompleto, 103 (10,9%) possuem nível superior completo e 117 (46,4%) são pós graduados, sendo que esse estrato corresponde à maior parte da amostra, e 15 (6%) possuem mestrado. Em relação aos cargos e áreas dos servidores participantes, 111 (45,1%) são analistas e 115 (54,9%) técnicos; 132 (52,6%) são de área meio e 119 (47,4%) de área fim. Os funcionários responderam também há quanto tempo trabalham na instituição, sendo a média de 6,78 anos, com desvio padrão de 6,68 (mínimo: 0; máximo: 22).

3.4 Instrumento de pesquisa

Para realização da pesquisa foram utilizados dois questionários: Escala de Avaliação e Desempenho no trabalho e um questionário de identificação da existência de hábitos no dia a dia do indivíduo, desenvolvido especialmente para o presente trabalho, tendo por base a literatura da área e o fato de que não há escalas disponíveis e validadas para o Brasil.

3.4.1 Escala de Avaliação de Desempenho

Como citada no referencial teórico desta monografia, a Escala de Avaliação de Desempenho no Trabalho utilizada foi desenvolvida por Coelho Jr, Borges-Andrade, Seidl e Pereira (2010) e consiste em uma ferramenta de auto avaliação, ou seja, contempla critérios subjetivos, pois se baseiam na percepção de atores sociais envolvidos na realização do trabalho (COELHO JR; BORGES-ANDRADE; SEIDL; PEREIRA, 2010).

A escala utilizada possui distribuição de seus 30 itens em 5 fatores, sendo eles:

- (1) Regulação do Desempenho: este fator avalia a adequação do indivíduo à ação, além de o quanto ele percebe que seu trabalho contribui para ao alcance da estratégia e missão da organização. São analisadas também dimensões que dizem respeito a competências relacionada à proatividade, busca por novas

aprendizagens relacionadas ao trabalho, expectativas de desempenho, ajustamento às contingências de trabalho e comprometimento com a tarefa e adequação à ação.

- (2) Restrição ao Desempenho: o fator refere-se à percepção do respondente sobre a falta de apoio ao seu desempenho, em especial à falta de tempo para melhorar sua performance e quanto a busca por novas formas de realizar o trabalho.
- (3) Grau de Esforço e Conhecimento da Tarefa: esse fator diz respeito a quanto o indivíduo se esforça para que seus resultados de trabalho possam ser atingidos. É analisada também a competência de visão estratégica do indivíduo.
- (4) Execução, Monitoramento e Revisão de Desempenho: este fator contempla as facetas que envolvem o foco no processo de trabalho e desenvolvimento de tarefas e ações. São levadas em consideração competências relacionadas à comunicação, relacionamento interpessoal e busca por excelência.
- (5) Auto gerenciamento de Desempenho: os itens contemplados nesse fator dizem respeito à eficiência do desempenho e à capacidade de administrar a execução do seu trabalho. Algumas das dimensões desse fator são: capacidade de uso efetivo de equipamentos disponíveis, crenças sobre a efetividade do próprio desempenho, interdependência na realização das tarefas, etc.

Foram utilizados procedimentos de análise fatorial para a validação empírica da escala. Os resultados foram apresentados da seguinte forma:

A escala apresentou-se fatorável ($KMO=0,93$), com indicação de até cinco fatores. O primeiro fator (12 itens, consistência interna de 0,91, 37,5% de variância explicada), correspondeu à utilização de estratégias voltadas à regulação do desempenho no trabalho. O segundo fator (3 itens, consistência interna de 0,60, 5,6% de variância explicada) foi o de restrição ao desempenho. O terceiro fator, grau de esforço e de conhecimento da tarefa, apresentou 3 itens, com 4,8% de variância explicada e consistência interna de 0,60. O quarto fator contou com 4 itens que tratam da execução, monitoramento e revisão do desempenho, e obteve consistência interna de 0,66 e 4,4% de variância explicada. O quinto fator, auto-gerenciamento de desempenho, ficou constituído por 8 itens, com 3,7% de variância explicada e consistência interna de 0,90. A escala apresentou-se válida e confiável. (COELHO JUNIOR, BORGES-ANDRADE, SEIDL E PEREIRA, 2010, p.1).

A seguir, será apresentado o questionário de identificação de hábitos.

3.4.2 Questionário de Identificação de Hábitos

Não foi encontrada na literatura nacional ou estrangeira brevemente acessada nenhuma ferramenta disponível que avalie a existência de hábitos a partir da análise da frequência da realização de atividades ou condutas específicas, em especial sendo validada para o Brasil. Por esse motivo, o questionário utilizado foi feito com o objetivo de identificar se o indivíduo possui ou não determinado hábito. Não caberá à ferramenta dizer se a ação específica é ou não um hábito de acordo com a frequência em que ocorre, mas tão somente separar a amostra de interesse em grupos que declaram possuir e não possuir hábitos de vida. Para isso, foi dado ao respondente um conceito de hábito que deveria ser lido para que fosse utilizado como parâmetro em sua resposta. A partir daí, o indivíduo respondeu se possui ou não aquele hábito, escolhendo entre as alternativas sim e não. As ações escolhidas para serem avaliadas enquanto hábitos ou não foram classificadas entre saudáveis e não saudáveis, como consta no referencial teórico, tendo por base o que a literatura científica da área referenda nesse sentido, sendo elas:

- (1) Saudáveis: ler livros, praticar exercícios físicos; acompanhar noticiários, dormir cedo, se alimentar bem, arrumar a própria cama, realizar planejamento semanal de atividades, pensar de forma otimista, praticar crença religiosa.
- (2) Não Saudáveis: fumar, ingerir bebida alcoólica, ver televisão, pensar de forma pessimista, reclamar, procrastinar*, acordar tarde.

No questionário utilizado, as ações citadas acima não foram separadas nas duas categorias para não enviesar a resposta do entrevistado, ao mesmo tempo em que todos os itens foram associados a uma variável categórica nominal binária do tipo “sim” ou “não”. Todos os itens foram desenvolvidos com base no que a literatura científica da área referenda como sendo comportamentos típicos de hábitos (WOOD; TAM; WITT, 2005; WOOD; QUINN; KASHY, 2002) que posteriormente foram categorizados como saudáveis e não saudáveis de acordo com o conceito de saúde da Organização Mundial da Saúde (1998).

* Deixar para outro dia, ou para um tempo futuro, por motivos repreensíveis; adiar; delongar, demorar, retardar; usar de delongas (MICHAELIS, 2009).

3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados

O procedimento de coleta dos dados se deu através da aplicação do questionário por meio eletrônico (*survey*, auto administrado). Os respondentes foram nivelados a respeito do objetivo do estudo, bem como do sigilo das informações fornecidas.

Para analisar e tabular os dados coletados foi utilizado o programa *SPSS* (*Statistical Package for the Social Sciences*). Foram utilizadas estatísticas descritivas como média, frequência, desvio padrão, mínimos e máximos. Para testar a relação entre a existência de hábitos de vida e desempenho humano, foram utilizados testes não-paramétricos de Kruskal-Whalis e testes de diferenças de medianas entre grupos. Os testes não paramétricos são propostos em função de os dados não possuírem pressupostos estatísticos para o uso de testes paramétricos, como normalidade, homocedasticidade, entre outros. Se essas variáveis violam os pressupostos e não se tem como corrigir essa violação, então deve-se utilizar a estatística não paramétrica. A estatística não paramétrica é de distribuição livre. Algumas de suas características são: pode ser aplicada para variáveis quantitativas, qualitativas e falsas intervalares; os dados não precisam estar distribuídos de forma normal, é apenas necessário que eles sejam ordenáveis; diferentemente dos testes paramétricos, a estatística não paramétrica não incorpora as suposições restritivas. Em contrapartida, apresenta como desvantagens uma menor sensibilidade a erros de medida para pequenas amostras e as hipóteses testadas tentem a ser menos específicas. Além disso, se existem muitas distribuições empatadas, as estatísticas serão superestimadas, exigindo correções. Se comparados aos testes paramétricos, os testes não-paramétricos exigem menos pré-requisitos, mas produzem testes de significância com poder inferior (POCINHO, 2010).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo são apresentados e discutidos os resultados obtidos na pesquisa. Primeiramente são expostos os resultados descritivos, apresentando características gerais da amostra realizada. Em seguida são apresentados os resultados inferenciais, que vão evidenciar ou não a existência de uma relação entre o desempenho e os hábitos de vida dos indivíduos.

4.1 Resultados Descritivos

Os resultados descritivos são aqueles que descrevem as variáveis e suas tendências centrais, médias, frequência, desvio padrão, amplitude, etc, não levando em consideração as relações entre diferentes variáveis analisadas. Todos os resultados descritivos da pesquisa estão disponíveis, na íntegra, no Apêndice B.

Em relação aos resultados descritivos do desempenho no trabalho dos indivíduos respondentes, se destacaram os fatores Restrição ao Desempenho, Regulação do Desempenho e Auto-gerenciamento de Desempenho, sendo esses dois últimos os fatores melhor avaliados como pode ser observado na Tabela 2.

Tabela 2 - Resultados Descritivos Fatores Desempenho

Fatores	Amostra	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Regulação do Desempenho	224	3,67	10,00	8,94	1,00
Auto-Gerenciamento de Desempenho	240	2,50	10,00	8,78	1,17
Execução, Monitoramento e Revisão de Desempenho	246	0	10,00	7,27	1,92
Grau de Esforço e Conhecimento da Tarefa	242	2,33	10,00	7,08	1,68
Restrição ao Desempenho	248	0	10,00	5,94	2,97

Fonte: dados da pesquisa

O Fator Regulação do Desempenho engloba competências relacionadas à proatividade, avalia a adequação do indivíduo à ação e seu comprometimento com a tarefa, além disso, o quanto ele percebe o impacto do seu trabalho no alcance da estratégia da organização. Esse fator apresentou uma média de 8,95 e seu desvio padrão mostra que não houve uma dispersão considerável nas respostas, ou seja, a média de fato representa a amostra. Dentre todos os itens da pesquisa de desempenho, os três melhor avaliados fazem parte desse fator e foram: Faço minhas tarefas procurando manter compromisso com essa organização (média = 9,44 e DP = 1,20); Comprometo-me com as metas e objetivos estabelecidos pela organização (média = 9,20 e DP = 1,37) e Implemento ações mais adequadas quando detecto algum erro ou falha no meu trabalho (média = 9,2 e DP = 1,14). É possível notar que os três itens estão relacionados ao comprometimento. De acordo com Walton (1997) o comprometimento do funcionário com objetivos mais amplos leva as organizações como um todo a um melhor desempenho. E segundo Fonseca e Bastos (2009) nos ambientes onde os índices de comprometimento organizacional são mais altos, a percepção de desempenho no trabalho é maior do que naqueles em que tal condição não é encontrada.

Segundo Bateman e Crant (1993) a proatividade, avaliada neste fator, é definida como a ação de alterar o ambiente, não se deixando limitar pelas forças situacionais. De acordo com eles, indivíduos proativos buscam melhorias e antecipam e solucionam problemas. Sendo assim, pode-se inferir que a proatividade é interessante para as organizações. De acordo com uma pesquisa de Claes et al. (2005) uma questão que pode promover a personalidade proativa é a pouca distância do poder, de modo que a responsabilidade pessoal e a inovação são aumentadas.

O segundo fator melhor avaliado foi o Auto Gerenciamento de Desempenho que diz respeito a eficiência do desempenho individual e também a capacidade de administrar o próprio trabalho. Dentro desse fator o item melhor avaliado foi: Desenvolvo meu trabalho de acordo com os padrões e normas estabelecidas, com média 9,12 (DP = 1,18), seguido do item Utilizo ferramentas e matérias disponíveis para a melhoria dos resultados do meu trabalho (média = 9,07 e DP = 1,38). O item de menor nota neste fator foi: Estabeleço uma relação entre a origem e a finalidade do meu trabalho (média = 8,45 e DP = 1,92) que diz respeito a compreensão que o indivíduo possui sobre seu trabalho na organização. Ainda assim, as notas para os itens podem ser consideradas positivas, ou seja, é possível inferir que os

colaboradores da organização em questão apresentam um autogerenciamento de seu trabalho satisfatório.

Segundo Bendassolli (2012) a eficiência se refere a avaliação do resultado do desempenho, de modo que devem haver critérios para sua mensuração. Segundo o autor, a eficiência não é tida como uma variável puramente objetiva, ela é reflexo de processos de interação social que são mediados por dispositivos da organização, de modo que ela pode ser afetada por fatores que fogem do controle do indivíduo.

O fator Execução, Monitoramento e Conhecimento da Tarefa apresentou média 7,27 (DP = 1,92) tendo como item melhor avaliado: contribuo com alternativas para solução de problemas e melhoria de processos desta organização (média = 8,19 e DP = 1,93). Este fator contempla competências relacionadas à comunicação, relacionamento interpessoal e busca por excelência. Dentre os itens do fator o que teve um resultado mais baixo foi: São realizados encontros e reuniões de grupos entre mim e meus colegas/pares e chefia para discussão e avaliação das ações e tarefas realizadas, com média 5,75 e desvio padrão alto, sendo 3,32 que chama atenção para o fato de que a média não representa a amostra, podendo haver avaliações deste item muito inferior u muito superior a ela. Tal fato pode se dar devido a heterogeneidade dos respondentes da pesquisa no que tange às áreas das quais fazem parte, já que responderam ao questionários todos os servidores públicos da instituição, independentemente de suas unidades. Isso indica que não existe uma prática comum a toda a instituição de realizar reuniões e encontros entre os colaboradores para avaliação das tarefas.

Sobre a comunicação, competência englobada neste fator e de grande importância a um desempenho satisfatório, de acordo com Santos e Silva (2003) pesquisas feitas indicam que administradores passam em média 80% de seu tempo no trabalho lidando com comunicação direta com outras pessoas. Além disso, 90% dos problemas das organizações são decorrentes de uma comunicação impropria. A comunicação é, portanto essencial à coordenação de atividades em grupo, para uma liderança efetiva e assim à geração de resultados (SANTOS; SILVA, 2003). Além disso, a comunicação pode também estar associada com o relacionamento interpessoal. Assim, este fator é de suma importância ao alcance de um desempenho satisfatório.

Um resultado que chama a atenção é o fator Grau de Esforço e Conhecimento da tarefa, que representa quanto o indivíduo se esforça para que seus resultados

sejam atingidos. Este fator teve sua média em 7,08 ($DP = 1,68$) e dois itens que se destacam com uma média relativamente baixa se comparada ao restante da pesquisa e os desvios altos. Um desses itens foi: Recebo orientações adequadas à realização das tarefas sob minha responsabilidade, com média 6,98 e desvio padrão 2,68, mostrando que a média não representa a amostra devido a avaliações heterogêneas entre si. Ainda representando este fator está o item: as tarefas que me são destinadas exigem que eu me esforce muito para realizá-las, também com uma das menores médias e desvio padrão elevado (média = 6,19 $DP = 2,99$). Apesar do desvio padrão deste item mostrar que as respostas não foram homogêneas em torno da média, é possível inferir que o item foi avaliado com notas baixas por alguns e altas por outros, o que mostra que dentro da mesma instituição existem servidores que consideram possuir um elevado grau de esforço para realizarem suas atividades e outros nem tanto. Mais uma vez, isso pode ser devido à heterogeneidade dos respondentes da pesquisa no que tange às suas áreas.

Por fim, o fator Restrição ao Desempenho, foi um destaque devido ao desvio padrão elevado em todos os seus itens. Mesmo sendo o fator com a menor média (média = 5,94 e $DP = 2,97$) não se pode inferir que esse resultado é negativo, pois os itens que o compõe são sentenças negativas, portanto, se obtiverem uma avaliação baixa isso pode significar algo positivo. Os itens que compõe o fator são: O excesso de serviços impede que eu tenha tempo para refletir sobre o melhor modo de realizá-los (média = 6,43 e $DP = 3,38$); Os prazos para realização das minhas tarefas prejudicam a sua qualidade (média = 5,79 e $DP = 3,4$); e Não tenho tempo para experimentar novas formas de executar o trabalho (média = 5,55 e $DP = 3,25$). É possível notar que para todos os itens do fator Restrição ao Desempenho a média não representou a amostra e as respostas foram dispersas dentro da escala. Assim, nota-se que não existe um padrão no que diz respeito ao apoio que o colaborador sente que existe por parte da organização para a realização de seu trabalho.

A importância deste fator está no fato de haver correlações positivas entre percepções favoráveis de suporte organizacional e medidas de desempenho no trabalho (OLIVEIRA-CASTRO; PILATI; BORGES-ANDRADE, 1999). Segundo Eisenberger et al. (1986) o suporte organizacional se refere a percepção do colaborador em relação a qualidade do tratamento que recebe da organização da qual faz parte. Tal percepção se baseia em alguns fatores como: retribuição material e social a esforço dos colaboradores, frequência, intensidade e sinceridade de

manifestações da organização para com o colaborador. Assim, havendo um suporte organizacional favorável, há também um fortalecimento a expectativa esforço-resultado e o envolvimento do colaborador com a organização, gerando maior esforço deste para atingir os objetivos organizacionais (OLIVEIRA-CASTRO; PILATI; BORGES-ANDRADE, 1999).

Em relação aos resultados descritivos referentes aos hábitos identificados, foi possível notar que o hábito mais presente no dia-a-dia dos respondentes é o de ler noticiários (80,2%), se alimentar bem (82,7%) e pensar de forma otimista (80,1%). Enquanto que os hábitos menos presentes foram os de fumar (2%), ingerir bebida alcoólica (18,5%) e pensar de forma pessimista (20,2%). De acordo com o IBGE, 15% da população brasileira possui o hábito de fumar, valor significativamente superior ao encontrado na presente pesquisa.

É interessante ressaltar que os hábitos mais presentes se enquadram dentre os hábitos conceituados como saudáveis, conforme consta no referencial teórico. De acordo com a Organização Mundial de Saúde (1998), a saúde pode ser conceituada “como o completo estado de bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade”. Sendo assim, a ingestão de bebidas alcóolicas, o hábito de fumar, e pensar de forma pessimista não são fatores que corroboram para um bem estar físico, mental e social do indivíduo. Um fator que chama a atenção é a quantidade de respondentes que alegaram possuir o hábito de procrastinar (34,7%), que corresponde a um pouco mais de um terço da amostra, sendo um percentual significativo. De acordo com Ferrari, Johnson e McCown (1995) a procrastinação pode ter relação com a idade e o sexo: os homens apresentam dois picos de procrastinação, um aos 25 anos e outro aos 60; já as mulheres possuem uma curva de declínio mais suave após um pico inicial superior. Ainda sobre o hábito de procrastinar, este produz sentimentos de inadequação e culpa, gerando irritação e acúmulo de tarefas (KERBAUY, 1997). Segundo McCown e Roberts (1995), procrastinar gera desconforto emocional e estresse, afetando assim o desempenho.

4.2 Resultados Inferenciais

Os resultados inferenciais da pesquisa buscaram evidenciar se existe uma relação entre hábitos de vida saudáveis e não saudáveis do indivíduo e o seu desempenho no trabalho, com base no problema que deu origem a essa pesquisa. Respondendo ao problema, foi evidenciado que algumas relações entre hábitos de vida e fatores do desempenho apresentaram resultados estatisticamente significativos ($P < 0,05$), ou seja, dentro da amostra avaliada é possível notar uma diferença entre grupos que declaram ter ou não certos hábitos em relação ao seu desempenho. Os hábitos que apresentaram diferenças são: hábito de pensar de forma pessimista ou otimista, hábito de reclamar das coisas, hábito de procrastinar, hábito de realizar planejamento semanal, hábito de se alimentar bem e o hábito de acordar tarde. Os hábitos que não apresentaram diferença estatística significativa com o desempenho foram: hábito de praticar crença religiosa, hábito de fumar, hábito de ingerir bebida alcoólica, hábito de assistir televisão, hábito de acompanhar noticiários, hábito de praticar exercícios físicos, hábito de ler livros, hábito de dormir cedo e, por fim, o hábito de arrumar a cama. Serão apresentados a seguir os resultados que mais se destacaram, independente da relação encontrada.

Uma relação evidenciada foi entre os fatores Regulação do Desempenho e Auto Gerenciamento do Desempenho e o hábito de pensar de forma pessimista. Complementar a essa análise, foi evidenciada, também, relação entre os mesmos fatores e o hábito de pensar de forma otimista. De acordo com os resultados, os indivíduos que responderam “não” para o hábito de pensar de forma pessimista possuem um desempenho nos fatores citados superior aos que responderam “sim”. O oposto acontece com o hábito “pensar de forma otimista”, ou seja, os que responderam que pensam de forma otimista apresentaram um desempenho superior aos que não se consideram otimistas para os dois fatores. Além disso, para o hábito “reclamar das coisas que acontecem comigo”, que pode ser visto como tendo uma relação com ser pessimista, houve também uma relação significativa. Os resultados mostram que indivíduos que não possuem o hábito de reclamar das coisas que acontecem com eles possuem um desempenho no fator regulação do desempenho superior àqueles que apresentam tal hábito. Outros estudos apontam para resultados semelhantes. De acordo com Haaga et al. (1991) pensamentos negativos a respeito

de si mesmo podem ser úteis e saudáveis até certo ponto, porém, quando se tornam frequentes podem gerar consequências negativas ao indivíduo, como baixa autoestima e depressão.

Outra relação encontrada foi entre o fator Grau de Esforço e Conhecimento da Tarefa e o hábito de se alimentar bem. De acordo com os resultados, os indivíduos que possuem esse hábito apresentam desempenho no fator superior aos que não possuem o hábito. O fator diz respeito a quanto o indivíduo se esforça na realização de seu trabalho, de modo que uma análise que pode ser feita é que não necessariamente existe uma relação causal entre o fator e a alimentação saudável. Mas que pessoas que se esforçam no trabalho possuem características que também permitem que elas se esforcem em outras frentes de suas vidas, como ao ter uma alimentação balanceada. Há indícios de haver uma variável que leva o indivíduo a apresentar um grau de esforço elevado no trabalho e ao manter sua alimentação saudável, como a força de vontade. Força de vontade diz respeito a habilidade de controlar seus próprios pensamentos e o modo como se comporta, para atingir algo, tendo como sinônimo a palavra determinação (MAC MILLAN, 2015). Evidências consideráveis na literatura comprovam que quando a força de vontade é baixa, as pessoas tendem a realizar ações indesejadas como hábitos não saudáveis, como abuso de álcool ou se alimentar em excesso (HOFMANN; RAUCH; GAWRONSKI, 2007; MURAVEN; COLLINS; SHIFFMAN; PATY, 2005).

Seguindo esse mesmo raciocínio, pode ser essa a explicação também para o fato de haver uma relação estatisticamente significativa entre o hábitos de acordar tarde e o desempenho no trabalho para os fatores Auto Gerenciamento do Desempenho e Regulação do Desempenho. Os resultados apontam que os indivíduos que não possuem o hábito de acordar tarde apresentam desempenho superior àqueles que possuem o hábito. De acordo com um estudo (OLDS, MAHER, MATRICCIANI, 2011) dormir e acordar tarde são hábitos associados a baixa realização de atividades físicas e peso elevado, independente de idade, sexo ou duração do sono, podendo então ser considerados hábitos de vida não saudáveis. Pode-se assim, observar uma relação entre a existência de um hábito não saudável e um desempenho no trabalho inferior.

O hábito de procrastinar apresentou relação estatisticamente significativa com os fatores Regulação do Desempenho, Grau de Esforço e Conhecimento da Tarefa e Auto Gerenciamento do Desempenho. De acordo com os resultados, as pessoas que

alegaram possuir tal hábito apresentaram resultados inferiores quando comparadas as pessoas que não possuem o hábito para os fatores citados. Mais uma vez pode ser evidenciada uma relação com a falta de força de vontade, levando assim a procrastinação. Uma das questões avaliadas no fator Auto Gerenciamento do Desempenho é a eficiência no trabalho. De acordo com Sander (1995, p.44):

O conceito de eficiência está associado ao de racionalidade econômica, pois, busca meios e procedimentos adequados para atingir metas e resultados. “O valor supremo da eficiência é a produtividade [...]. É eficiente aquele que produz o máximo com o mínimo de desperdício, de custo e de esforço, ou seja, aquele que, na sua atuação, apresenta uma elevada relação produto/insumo.

Se procrastinar significa deixar para outro dia, ou para um tempo futuro, por motivos repreensíveis; adiar; delongar, demorar, retardar; usar de delongas (MICHAELIS, 2009), ou ainda, de acordo com Steel (2007), é uma forma de falha auto-regulada, na qual nós voluntariamente adiamos um curso de ação apesar de esperar o pior com aquele atraso, o ato de procrastinar seria justamente contrário a eficiência, por isso, era esperado que os indivíduos que possuem o hábito de procrastinar apresentassem desempenho no fator inferior aos que não o fazem.

De acordo com um estudo (NGUYEN; STEEL; FERRARI, 2013) realizado nos Estados Unidos no ano de 2013, altos níveis de procrastinação no trabalho estão associados com salários mais baixos, maior rotatividade em empregos e ainda a uma maior probabilidade de se estar desempregado ou com um emprego instável. O que corrobora com o resultado encontrado na pesquisa.

Outra relação interessante encontrada diz respeito ao hábito de realizar planejamento semanal. Os resultados mostram que existe relação entre este hábito e os fatores Regulação do Desempenho, Execução, Monitoramento e Conhecimento da Tarefa e Auto Gerenciamento do Desempenho. Este último diz respeito justamente a capacidade do indivíduo de organizar seu tempo, por isso não é uma surpresa o resultado da pesquisa apresentar que os respondentes que possuem o hábito de se planejar semanalmente possuem também um desempenho no fator superior aos que não realizam o planejamento semanal. O resultado foi semelhante para os demais fatores citados.

Um resultado que teve destaque na pesquisa foi o fato de alguns hábitos considerados não saudáveis não terem apresentado relação alguma com o desempenho, como o hábito de consumir bebida alcoólica e o hábito de fumar. A pesquisa mais extensa já realizada a respeito do tabagismo em Oxford envolveu mais

de trinta mil pessoas e revelou que os fumantes podem morrer, em média, dez anos mais cedo que os não fumantes (FEITOSA; PONTES, 2008). Apesar disso, a presente pesquisa não evidenciou relação alguma entre o tabagismo e o desempenho no trabalho.

Outro resultado que surpreendeu é a inexistência de relação entre a prática de exercícios físicos e o desempenho. Esse hábito é considerado um hábito saudável, pois ajuda a manter um equilíbrio entre a ingestão de calorias e a energia gasta pelo nosso corpo, evitando assim o sobrepeso e conseqüentemente a chance de doenças cardiovasculares e diabetes (FEITOSA; PONTES, 2008). Havia uma hipótese de que os indivíduos que possuem o hábito apresentariam desempenho superior aos que não possuem. De acordo com estudos feitos na década passada (CALLAGHAN, 2004; BLAIR, 2009; DUBBERT, 2002) ao adquirir o hábito de praticar exercícios físicos, indivíduos passaram a ter uma produtividade maior no trabalho. Porém, na pesquisa realizada tal relação não foi encontrada.

Outros hábitos avaliados como ler livros, acompanhar noticiários, arrumar a cama, praticar crença religiosa, ver televisão e dormir cedo não apresentam relações estatisticamente significativas com o desempenho no trabalho apesar de alguns estudos dizerem o contrário.

Em estudo realizado (WALKER, 2013) que buscou identificar se existe relação entre a fé em Deus no trabalho e os resultados no emprego apresentou em seus resultados a existência de uma relação negativa entre a integração da fé com o trabalho e o desempenho no trabalho (mensurado por meio de auto-avaliação). De acordo com o autor Walker (2013), esse resultado pode ser decorrente do fato de que os indivíduos que buscam integrar a fé ao trabalho tendem a dar maior importância aos aspectos contextuais do trabalho do que aos aspectos mais orientados à tarefa. Um exemplo disso, seria esses indivíduos se preocuparem mais em ajudar os outros e em desenvolver bons relacionamentos do que em realizar com eficiência e eficácia suas funções.

Desse modo, espera-se ter apresentado os resultados encontrados na presente pesquisa e discutido eles à luz da literatura da área. A seguir, serão demonstradas as conclusões finais do trabalho.

5 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

O presente trabalho teve como objetivo testar a diferença de desempenho humano no trabalho entre grupos que declaram possuir ou não determinados hábitos, podendo estes ser saudáveis ou não saudáveis. O tema desempenho é de grande interesse para as organizações, pois diz respeito ao resultado que pode ser gerado por seus colaboradores, logo, ao resultado gerado para a própria organização. De acordo com Borges (2013), o desempenho é tido como o conjunto de comportamentos com o propósito de transformar algo buscando a geração de valor. Por isso a importância de se identificar variáveis que podem estar relacionadas de alguma forma ao desempenho, pois assim é possível identificar maneiras de potencializá-lo.

Os resultados desta pesquisa evidenciaram que existe uma relação entre a existência de alguns hábitos e o desempenho no trabalho, sem, entretanto, apresentar uma relação causal entre as duas variáveis. Ou seja, foi evidenciado que comparando dois grupos, um que possui determinado hábito e outro que não o possui, existe diferença de desempenho entre ambos. Não houve uma relação evidenciada entre todos os hábitos não saudáveis e saudáveis com os fatores do desempenho, mas o que foi possível notar é que, dentre os hábitos que apresentaram relação, a existência de um hábito não saudável teve sempre uma relação inversa com o desempenho. Em outras palavras, para grupos que declaram possuir um hábito tido como não saudável, seu desempenho foi inferior ao grupo que não o possuía. Em relação aos hábitos caracterizados como saudáveis, estes mostraram relação com um desempenho superior.

Em relação aos limites do estudo, este não buscou identificar causas para a relação ou como essa relação se dá, de modo que não se pode inferir que a existência de um hábito gera ou não, por si só, determinado desempenho. De acordo com a literatura existente e através dos resultados evidenciados nessa pesquisa, é sugerido que existam variáveis que antecedem a existência de um hábito e também de um bom desempenho, como é o caso da força de vontade. Porém, o presente estudo não analisou essa variável. Assim, sua importância está no fato de que, ao não ser possível mensurar variáveis preditivas ao desempenho nos colaboradores de uma organização, uma opção seria observar seus hábitos de vida e inferir que existe uma

relação entre estes e o seu desempenho, dando insumos, assim, para processos de seleção, por exemplo.

Outra possível contribuição gerada pelo estudo está na possibilidade de se criar incentivos e estímulos ao desenvolvimento de determinados hábitos no colaborador e não do desempenho no trabalho diretamente, pois assim, variáveis preditivas do desempenho poderiam ser estimuladas e conseqüentemente também seria o desempenho. Porém, é sugerido que sejam realizados mais estudos voltados às variáveis preditivas ao hábito e ao desempenho, de modo a identificar o que pode afetar em ambas essas questões.

Em termos de agenda de pesquisa, um fator que pode vir a ser estudado é se existe relação dentre os hábitos individuais apresentados, por exemplo, se uma pessoa que possui o hábito de se alimentar bem também possui o hábito de praticar exercícios físicos. Isso indicaria que a existência de um hábito saudável pode indicar a existência de outros hábitos saudáveis ou se a existência de um hábito não saudável estaria relacionada a existência de outros hábitos não saudáveis. Por fim, conclui-se que alguns hábitos individuais possuem uma relação estatisticamente significativa com o desempenho humano no trabalho, além de ser sugerido que outros tipos de hábitos sejam estudados e ainda, que se identifique em futuros estudos o que causa no indivíduo uma propensão a possui ou não um hábito saudável e um hábito não saudável.

REFERÊNCIAS

BENDASSOLI, P. F. Desempenho no Trabalho: Revisão da Literatura. **Psicologia Argumento**, v. 30, n. 68, p. 171-184, 2012.

COELHO JUNIOR, F. A., BORGES ANDRADE, J. E., SEIDL, J., CARVALHO PEREIRA, A. Validação Psicométrica de Medida de Auto-Avaliação de Desempenho no Trabalho. **XXXIV Encontro da ANPAD (Enanpad)**, 2010, Rio de Janeiro. Anais do XXXIV Encontro da ANPAD (Enanpad), 2010.

COELHO JUNIOR, F. A. Gestão do Desempenho Humano no Trabalho: Interfaces Teóricas, Etapas Constitutivas e Implicações Práticas. **III Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho/EnGPR**, 2011, João Pessoa. Anais do III Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho/EnGPR, 2011.

COELHO JUNIOR, F. A., BORGES-ANDRADE, J. E. Efeitos de Variáveis Individuais e Contextuais sobre Desempenho Individual no Trabalho. **Estudos de Psicologia (Natal. Online)**, v. 16, p. 111-120, 2011.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GERHARDT, E., TOLFO SILVEIRA, D. **Método de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

OLIVEIRA BORGES, L., MOURÃO, L. **O trabalho e as Organizações: Atuação a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2013.

BLAIR, S. N., JACOBS JR, D. R., POWELL, K. E. Relationships Between Exercise or Physical Activity and Other Health Behaviors. **Pubic Health Reports**, v. 100, p. 172-180, 1985.

HODGSON, G. M. The Nature and Replication of Routines. **The business School University of Hertfordshire**, 2004.

DUHIGG, C. **O Poder do Hábito: por que fazemos o que fazemos na vida e nos negócios**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.

NEAL, D.T, WOOD, W., QUINN, J. M. Habits – A Repeat Performance. **Current Directions in Psychological Science**, v. 15, p. 198-202, 2006.

AARTS, H., DIJKSTERHUIS, A. Habits as Knowledge Structures: Automaticity in Goal-Directed Behavior. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 78, p. 53-63, 2000.

CABRAL, A., NICK, E. **Dicionário Técnico da Psicologia**. Cultrix, 1996.

CALLAGHAN. Exercise: A Neglected Intervention in Mental Health Care? **Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing**, v. 11, p. 476-83, 2004.

BLAIR S. N. Relationships Between Exercise or Physical Activity and Other Health Behaviors. **Public Health Reports**, v. 100, p. 172-80, 2009.

DUBBERT P. M. Physical Activity and Exercise: Recent Advances and Current Challenges. **Journal of Consulting and Clinical Psychology**, v. 70, p. 526-36, 2002.

COELHO JUNIOR, F. A., BORGES ANDRADE. Discussão sobre algumas contribuições da modelagem multinível para a investigação de desempenho no trabalho. **Psico-USF**, v. 16, p. 134-141, 2011.

COELHO JUNIOR, F. A., BORGES-ANDRADE. Efeitos de variáveis individuais e contextuais sobre desempenho individual no trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 16, p. 111-120, 2011.

POCINHO, M. T. S. **Estatística II: Teoria e Exercícios passo-a-passo**. Apostila elaborada para o curso de psicologia. Coimbra: ISMT, 2010.

FEITOSA, R.C.L., PONTES, E.R.J.C. Levantamento dos Hábitos de Vida e Fatores Associados à Ocorrência de Câncer de Tabagistas no Município de Sidrolândia (MS, Brasil). **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 16, p. 605-613, 2011.

CASTRO, R.B. A. Eficácia, Eficiência e Efetividade na Administração Pública. **XXX Encontro da ANPAD (Enanpad)**, 2006, Salvador. Anais do XXX Encontro da ANPAD (Enanpad), 2006.

NGUYEN, B., STEEL, P., FERRARI, J. R. Procrastination's Impact in the Workplace and the Workplace's Impact on Procrastination. **International Journal of Selectin and Assessment**, v. 21, p. 388-399, 2013.

NEAL, D. T., WOOD, W., DROLET, A. How Do People Adhere to Goals When Willpower is Low? The Profits (and Pitfalls) of Strong Habits. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 104, p. 959-975, 2013.

VERPLANKEN, B., FRIBORG, O., WANG, C. E., WOOLF, K., TRAFIMOW, D. Mental Habits: Metacognitive Reflection on Negative Self-Thinking. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 92, p 526-541, 2007.

WALKER, A. The Relationship between the Integration of Faith and Work with Life and Job Outcomes. **Journal of Business Ethics**, v. 112, pg. 453-461, 2013

KAMIA, M., PORTO, J. B. Comportamento Proativo nas Organizações: O Efeito dos Valores Pessoais. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 31, p. 456-467, 2011;

SILVA, M. J. P., SANTOS, K. M. A. B. Comunicação Entre Líderes e Liderados: visão dos enfermeiros. **Revista da Escola de Enfermagem USP**, v. 37, p. 97-108, 2003.

OLIVEIRA-CASTRO, G. A., PILATI, R., BORGES- ANDRADE, J. E. Percepção de Suporte Organizacional: Desenvolvimento e Validação de um Questionário. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 3, p.29-51, 1999.

ENUMO, S. R. F., KERBAUY, R. R. Procrastinação: Descrição de Comportamentos de Estudantes e Transeuntes de uma Capital Brasileira. **Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva**, v. 1, p. 125-133, 1999.

BROTTI, M. G., LAPA, J. S. Modelo de Avaliação do Desempenho da Administração da Escola sob os Critérios de Eficiência, Eficácia, Efetividade e Relevância. **Avaliação, Campinas; Sococaba, SP**, v. 12, p.625-661, 2007.

WOOD, W., TAM, L., WITT, M. G. Changing Circumstances, Disrupting Habits. **Journal of Personality and Social Psychology**, v.88, p.918-933, 2005.

WOOD, W., QUINN, J. M., KASHY, D. A. Habtits in Everyday Life: Thought, Emotion, and Action. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 83, p. 1281-1297, 2002.

MEDEIROS, C. A. F., ALBUQUERTE, L. G. Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 5, p. 35-64, 2005.

FONSECA, C. A. M., BASTOS, A. V. B. Criatividade e comprometimento organizacional: suas relações com a percepção de desempenho no trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 3, p. 61-88, 2009.

OLDS, T. S., MAHER, C. A., MATRICCIANI, L. Sleep Duration or Bedtime? Exploring the Relationship between Sleep Habits and Weight Status and Activity Patterns. **Sleep Journal**, v. 34, p. 1299, 1307, 2011.

Apêndice A – Questionário Hábitos

Prezado colaborador,

Esta é uma pesquisa para o Trabalho de Conclusão do curso de graduação em Administração da Universidade de Brasília, cujo objetivo é avaliar a auto percepção de desempenho no trabalho e os hábitos do indivíduo respondente. Para isso, será aplicado o questionário a seguir.

Muito importante:

- ✓ Responda de maneira sincera às afirmativas apresentadas. Não há respostas certas ou erradas.
- ✓ Não é necessário se identificar. Nenhum questionário será identificado individualmente pelo sistema.
- ✓ Responda a todos os itens para aumentar a qualidade dos dados da pesquisa.
- ✓ A confidencialidade de suas respostas está garantida.
- ✓ O questionário, assim como seu banco de dados, estão hospedados fora da empresa, sob responsabilidade e acesso exclusivos da equipe da UnB.
- ✓ Os resultados serão tratados de forma agrupada entre todos os respondentes e exclusivamente pela equipe da UnB, apenas para fins de diagnóstico.
- ✓ Nenhum dado ou resultado da pesquisa será utilizado para qualquer fim a não ser o de trabalho de conclusão de curso ora citado.
- ✓ O relatório final da pesquisa, com os resultados consolidados e discutidos, será disponibilizado para a empresa e sua divulgação integral será fortemente recomendada.
- ✓ A participação é voluntária. A desistência em responder ao questionário, a qualquer momento, não lhe acarretará nenhum prejuízo ou dano pessoal.
- ✓ A participação no diagnóstico não produzirá nenhum tipo de risco para as atividades de trabalho do respondente nem para a empresa.

Caso haja dúvidas, entre em contato pelo e-mail: rafaelaosorio@gmail.com.

Na tabela abaixo estão listados alguns hábitos comuns que podem estar presentes no dia a dia do indivíduo. Considerando que hábito é um **comportamento que determinada pessoa APRENDE e REPETE FREQUENTEMENTE, sem pensar como deve executá-lo**, responda as seguintes questões de acordo com sua rotina pessoal.

Para cada item, marque sim ou não, de acordo com o que melhor corresponde à sua resposta.

Tenho o hábito de ler livros.	Sim	Não
Tenho o hábito de praticar exercícios físicos.	Sim	Não
Tenho o hábito de acompanhar noticiários.	Sim	Não
Tenho o hábito de pensar de forma pessimista.	Sim	Não

Tenho o hábito de me alimentar bem.	Sim	Não
Tenho o hábito de arrumar minha própria cama.	Sim	Não
Tenho o hábito de procrastinar*.	Sim	Não
Tenho o hábito de pensar de forma otimista.	Sim	Não
Tenho o hábito de praticar crença religiosa.	Sim	Não
Tenho o hábito de fumar.	Sim	Não
Tenho o hábito de ingerir bebida alcoólica.	Sim	Não
Tenho o hábito de ver televisão.	Sim	Não
Tenho o hábito de dormir cedo.	Sim	Não
Tenho o hábito de reclamar das coisas que acontecem comigo.	Sim	Não
Tenho o hábito de realizar planejamento semanal.	Sim	Não
Tenho o hábito de acordar tarde.	Sim	Não

Apêndice B – Resultados Descritivos

Tabela 3: Resultados Descritivos dos Itens Desempenho

Item	Amostra	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Faço minhas tarefas procurando manter compromisso com esta Organização.	252	0	10	9,44	1,20
Comprometo-me com as metas e objetivos estabelecidos pela Organização.	249	0	10	9,20	1,37
Implemento ações mais adequadas quando detecto algum erro ou falha em meu trabalho.	245	3	10	9,20	1,14
Direciono minhas ações para realizar o meu trabalho com economia de recursos.	250	4	10	9,14	1,10
Avalio que o desempenho do meu trabalho contribui diretamente para a consecução da missão e	251	0	10	9,13	1,60

* Deixar para outro dia, ou para um tempo futuro, por motivos repreensíveis; adiar; delongar, demorar, retardar; usar de delongas (MICHAELIS, 2009)

objetivos desta Organização.					
Desenvolvo o meu trabalho de acordo com os padrões e normas estabelecidos.	251	0	10	9,12	1,18
Meu trabalho é importante para o desempenho desta Organização.	250	0	10	9,08	1,61
Utilizo ferramentas e materiais disponíveis para a melhoria dos resultados de meu trabalho.	251	0	10	9,07	1,38
Tomo iniciativas, aproveitando oportunidades que possam gerar a melhoria dos resultados.	250	2	10	8,89	1,42
Adapto-me a alterações ocorridas nas minhas rotinas de trabalho.	249	3	10	8,85	1,37
Estabeleço prioridades em meu trabalho, definindo ações, prazos e recursos necessários.	249	0	10	8,79	1,65
Mantenho-me atualizado quanto ao conhecimento técnico em minha área de atuação.	247	1	10	8,72	1,49
Planejo ações de acordo com minhas tarefas e rotinas organizacionais.	251	0	10	8,71	1,73
Mantenho um canal permanente de comunicação, favorecendo a interação com outras pessoas.	250	1	10	8,70	1,55
Meu desempenho no trabalho está de acordo com aquilo que é esperado de mim.	250	0	10	8,67	1,59
Avalio satisfatoriamente o meu desempenho na consecução de tarefas e	252	0	10	8,67	1,63

rotinas relacionadas ao meu trabalho.					
Redireciono minhas ações em meu trabalho em razão de mudanças nos objetivos desta Organização	250	0	10	8,65	1,77
Eu sei o que é esperado de mim em termos de meu desempenho no trabalho.	248	0	10	8,57	1,77
Avalio que a busca pela melhoria de meu desempenho me motiva a tentar fazer um trabalho melhor.	252	0	10	8,52	1,90
Estabeleço a relação entre a origem e a finalidade do meu trabalho.	249	0	10	8,45	1,94
Contribuo com alternativas para solução de problemas e melhoria de processos desta Organização.	248	0	10	8,19	1,93
Direciono minhas ações a partir do conhecimento da estrutura e das políticas da empresa.	250	0	10	8,06	2,00
Estabeleço intercâmbio com outras equipes ou unidades, quando necessário, para garantir o atingimento dos objetivos organizacionais.	251	0	10	7,75	2,56
Percebo o impacto de minhas ações e do resultado do meu trabalho sobre as outras áreas desta Organização.	251	0	10	7,47	2,67
Recebo orientações adequadas à realização das tarefas sob minha responsabilidade.	247	0	10	6,98	2,68
O excesso de serviços impede que eu tenha tempo para refletir sobre o melhor modo de realizá-los.	251	0	10	6,43	3,38

As tarefas que me são destinadas exigem que eu me esforce muito para realizá-las.	248	0	10	6,19	2,99
Os prazos para a realização das minhas tarefas prejudicam a sua qualidade.	251	0	10	5,79	3,40
São realizados encontros e reuniões de grupos entre mim e meus colegas/pares e chefia para discussão e avaliação das ações e tarefas realizadas.	252	0	10	5,75	3,32
Não tenho tempo para experimentar novas formas de executar o trabalho.	250	0	10	5,55	3,25

Tabela 4: Resultado Descritivo Hábitos: Tenho o hábito de ler livros

		Frequência	Percentual	Percentual Válido
Válidos	Sim	160	63,5	63,7
	Não	91	36,1	36,3
	Total	251	99,6	100,0

Tabela 5: Resultado Descritivo Hábitos: Tenho o hábito de praticar exercícios físicos.

		Frequência	Percentual	Percentual Válido
Válidos	Sim	169	67,1	67,3
	Não	82	32,5	32,7
	Total	251	99,6	100,0

Tabela 6: Resultado Descritivo Hábitos: Tenho o hábito de acompanhar noticiários.

		Frequência	Percentual	Percentual Válido
Válidos	Sim	198	78,6	80,2
	Não	49	19,4	19,8
	Total	247	98,0	100,0

Tabela 7: Resultado Descritivo Hábitos: Tenho o hábito de pensar de forma pessimista.

	Frequência	Percentual	Percentual Válido
--	------------	------------	-------------------

Válidos	Sim	50	19,8	20,2
	Não	198	78,6	79,8
	Total	248	98,4	100,0

Tabela 8: Resultado Descritivo Hábitos: Tenho o hábito de me alimentar bem.

		Frequência	Percentual	Percentual Válido
Válidos	Sim	205	81,3	82,7
	Não	43	17,1	17,3
	Total	248	98,4	100,0

Tabela 9: Resultado Descritivo Hábitos: Tenho o hábito de arrumar minha própria cama.

		Frequência	Percentual	Percentual Válido
Válidos	Sim	156	61,9	63,7
	Não	89	35,3	36,3
	Total	245	97,2	100,0

Tabela 10: Resultado Descritivo Hábitos: Tenho o hábito de procrastinar.

		Frequência	Percentual	Percentual Válido
Válidos	Sim	87	34,5	34,7
	Não	164	65,1	65,3
	Total	251	99,6	100,0

Tabela 11: Resultado Descritivo Hábitos: Tenho o hábito de pensar de forma otimista.

		Frequência	Percentual	Percentual Válido
Válidos	Sim	197	78,2	80,1
	Não	49	19,4	19,9
	Total	246	97,6	100,0

Tabela 12: Resultado Descritivo Hábitos: Tenho o hábito de praticar crença religiosa.

		Frequência	Percentual	Percentual Válido
Válidos	Sim	161	63,9	63,9
	Não	91	36,1	36,1
	Total	252	100,0	100,0

Tabela 13: Resultado Descritivo Hábitos: Tenho o hábito de fumar.

		Frequência	Percentual	Percentual Válido
Válidos	Sim	5	2,0	2,0
	Não	245	97,2	98,0
	Total	250	99,2	100,0

Tabela 14: Resultado Descritivo Hábitos: Tenho o hábito de consumir bebida alcoólica.

		Frequência	Percentual	Percentual Válido
Válidos	Sim	46	18,3	18,5
	Não	203	80,6	81,5
	Total	249	98,8	100,0

Tabela 15: Resultado Descritivo Hábitos: Tenho o hábito de ver televisão.

		Frequência	Percentual	Percentual Válido
Válidos	Sim	159	63,1	66,0
	Não	82	32,5	34,0
	Total	241	95,6	100,0

Tabela 16: Resultado Descritivo Hábitos: Tenho o hábito de dormir cedo.

		Frequência	Percentual	Percentual Válido
Válidos	Sim	95	37,7	37,7
	Não	157	62,3	62,3
	Total	252	100,0	100,0

Tabela 17: Resultado Descritivo Hábitos: Tenho o hábito de reclamar das coisas que acontecem comigo.

		Frequência	Percentual	Percentual Válido
Válidos	Sim	77	30,6	30,9
	Não	172	68,3	69,1
	Total	249	98,8	100,0

Tabela 18: Resultado Descritivo Hábitos: Tenho o hábito de realizar planejamento semanal.

		Frequência	Percentual	Percentual Válido
Válidos	Sim	122	48,4	48,6
	Não	129	51,2	51,4
	Total	251	99,6	100,0

Tabela 19: Resultado Descritivo Hábitos: Tenho o hábito de acordar tarde.

		Frequência	Percentual	Percentual Válido
Válidos	Sim	62	24,6	24,8
	Não	188	74,6	75,2
	Total	250	99,2	100,0

Anexo A – Questionário Desempenho

Prezado colaborador,

Esta é uma pesquisa para o Trabalho de Conclusão do curso de graduação em Administração da Universidade de Brasília, cujo objetivo é avaliar a auto percepção de desempenho no trabalho e os hábitos do indivíduo respondente. Para isso, será aplicado o questionário a seguir.

Muito importante:

- ✓ Responda de maneira sincera às afirmativas apresentadas. Não há respostas certas ou erradas.
- ✓ Não é necessário se identificar. Nenhum questionário será identificado individualmente pelo sistema.
- ✓ Responda a todos os itens para aumentar a qualidade dos dados da pesquisa.
- ✓ A confidencialidade de suas respostas está garantida.
- ✓ O questionário, assim como seu banco de dados, estão hospedados fora da empresa, sob responsabilidade e acesso exclusivos da equipe da UnB.
- ✓ Os resultados serão tratados de forma agrupada entre todos os respondentes e exclusivamente pela equipe da UnB, apenas para fins de diagnóstico.
- ✓ Nenhum dado ou resultado da pesquisa será utilizado para qualquer fim a não ser o de trabalho de conclusão de curso ora citado.
- ✓ O relatório final da pesquisa, com os resultados consolidados e discutidos, será disponibilizado para a empresa e sua divulgação integral será fortemente recomendada.
- ✓ A participação é voluntária. A desistência em responder ao questionário, a qualquer momento, não lhe acarretará nenhum prejuízo ou dano pessoal.
- ✓ A participação no diagnóstico não produzirá nenhum tipo de risco para as atividades de trabalho do respondente nem para a empresa.

Caso haja dúvidas, entre em contato pelo e-mail: rafaelaosorio@gmail.com.

Questionário

Abaixo estão listados desempenhos existentes no dia a dia de trabalho. Responda a cada um dos itens de acordo com a seguinte escala:

Discordo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Concordo

Para cada item, marque o número que melhor corresponde à sua resposta.

Faço minhas tarefas procurando manter compromisso com esta Organização.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Avalio que o desempenho do meu trabalho contribui diretamente para a consecução da missão e objetivos desta Organização.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Comprometo-me com as metas e objetivos estabelecidos pela Organização.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Redireciono minhas ações em meu trabalho em razão de mudanças nos objetivos desta Organização.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meu trabalho é importante para o desempenho desta Organização.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Mantenho-me atualizado quanto ao conhecimento técnico em minha área de atuação.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Mantenho um canal permanente de comunicação, favorecendo a interação com outras pessoas.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Direciono minhas ações para realizar o meu trabalho com economia de recursos.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Implemento ações mais adequadas quando detecto algum erro ou falha em meu trabalho.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Eu sei o que é esperado de mim em termos de meu desempenho no trabalho.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Tomo iniciativas, aproveitando oportunidades que possam gerar a melhoria dos resultados.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Meu desempenho no trabalho está de acordo com aquilo que é esperado de mim.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
O excesso de serviços impede que eu tenha tempo para refletir sobre o melhor modo de realizá-los.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Os prazos para a realização das minhas tarefas prejudicam a sua qualidade.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Não tenho tempo para experimentar novas formas de executar o trabalho.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
As tarefas que me são destinadas exigem que eu me esforce muito para realizá-las.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Recebo orientações adequadas à realização das tarefas sob minha responsabilidade.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Direciono minhas ações a partir do conhecimento da estrutura e das políticas da empresa.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Contribuo com alternativas para solução de problemas e melhoria de processos desta Organização.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Estabeleço intercâmbio com outras equipes ou unidades, quando necessário, para garantir o atingimento dos objetivos organizacionais.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
São realizados encontros e reuniões grupais entre mim e meus colegas/pares e chefia para discussão e avaliação das ações e tarefas realizadas.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Percebo o impacto de minhas ações e do resultado do meu trabalho sobre as outras áreas desta Organização	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Avalio satisfatoriamente o meu desempenho na consecução de tarefas e rotinas relacionadas ao meu trabalho.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Desenvolvo o meu trabalho de acordo com os padrões e normas estabelecidos.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Utilizo ferramentas e materiais disponíveis para a melhoria dos resultados de meu trabalho.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Planejo ações de acordo com minhas tarefas e rotinas organizacionais.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Adapto-me a alterações ocorridas nas minhas rotinas de trabalho.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Estabeleço prioridades em meu trabalho, definindo ações, prazos e recursos necessários.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Estabeleço a relação entre a origem e a finalidade do meu trabalho.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Avalio que a busca pela melhoria de meu desempenho me motiva a tentar fazer um trabalho melhor.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10